

P-049

重症患者家族の危機状況に対する看護介入～二重ABCXモデルを用いて～

福井赤十字病院 看護部

○中島 弥希、中野 敦子

【はじめに】突然発症し、生命が危ぶまれる状態となったA氏の家族は、混乱し、危機状況に直面した。この家族に対して行った看護介入、及び約1ヵ月後の面会で家族が語ったことを家族の危機対処プロセスモデルで分析し、よりよい家族看護について考察する。【事例紹介】80歳代の女性A氏の主たる介護者である長男夫婦と県外在住の長女。くも膜下出血を発症し、開頭術後に脳血管攣縮を起した。【経過と看護の実践】1.前危機段階（入院2日目の手術まで）:A氏は発症3日目に昏睡状態で当院へ搬送され、ICUへ入室。家族は、重篤な状態でクリッピング術を行うとの説明を受けた。主に長女が説明内容の確認や質問をしながら聞いており、病状は理解できていることが推察できた。家族関係はよかったが、他に支援者はいなかった。看護師は質問にはわかりやすく答えるなど支援に努めた。2.後危機段階（術後1～11日目ICU退室まで）:血管攣縮を発症、家族は医師から急変時対応への考えを求められた。その日の内に回答があったが、涙ぐむなどして混乱している様子であった。看護師は家族の体調を気遣い、面会時には看護師から声をかけて細かい状態の変化を伝えるようにした。患者の身体への触れ方をやってみせて促すと、長女は表情が和らぎ、手に触れていた。長男夫婦も日々、刺激を与えようと資料を調べて工夫をしながら関わっていた。【考察】A氏の家族は、病状を正しく認知し、家族関係の良さを既存資源に開頭術への対処を行ったが、その後、重篤化などストレス源が累積した。これに対して、看護師は情報提供を行い、家族の体調を気遣い、患者に何かしたいという気持ちに応じるようにした。こうした看護介入や家族が行った情報検索は新たな資源ともなり、状況への適応を助けたのではないかと考える。

P-051

ファミリーケアルームの環境改善～利用者満足度調査を通して～

葛飾赤十字産院 看護部 NICU・GCU

○武川 美樹、石井 絹子、尾野麻悠香、高橋 麻希

【背景と目的】当院NICU・GCU病棟には、入院児の家族が授乳や沐浴練習、面会を行うファミリーケアルーム（以下FCルーム）という一室がある。私たちは家族との関わりの中でFCルームの環境において、物品不足など改善点があると感じた。そこで児と家族がより快適にFCルームを利用できるよう業務改善活動に取り組んだ。

【方法】メンバーによって抽出したFCルームの問題点及び病棟スタッフに実施したアンケート結果をKJ法で分類し、6項目（A.構造 B.物品 C.物の配置 D.過ごしやすさ E.掲示物 F.安全）に焦点化した。それに基づき満足度調査用紙を作成し、両親とスタッフから回答を得た。特に平均値が低い項目や改善可能な項目について検討・改善を行い、2回目の調査結果で得られた平均値を比較検討した。

【結果】調査結果をもとに、授乳スペースのレイアウトの変更、物品補充、沐浴槽周辺の環境整備、音楽・本の導入（管理）、掲示物類の作成、未使用コット置き場所変更、スタッフへの周知、マニュアルの作成を行った。2回目の調査の結果、母親はD.過ごしやすさ、E.掲示物についてはほとんどの項目で平均値が上昇したが、空調や施設設備に関する指摘もあった。父親は、D.過ごしやすさに関してはほとんどの項目で改善がみられたが、A.構造やC.物の配置の項目においては課題が残った。

【考察】家族が快適に過ごすためには、面会人数に適した物品数があることが重要だと感じた。また、新たに本やBGMを導入したことで、限られた時間がより充実したと考える。対象者のニーズは様々で、全ての環境が改善されたとはいえない。また、施設設備に対する要望も多く現時点での改善が難しい項目もある。ハード面の改善や、スタッフへの周知徹底は今後の課題として挙げられる。

P-053

チームリーダーとして取り組んだ看護業務改善

秋田赤十字病院 看護部 4 A病棟

○五十嵐 優子、吉田 翔平

【はじめに】部署が目指す看護を実践するには、チームリーダーが役割を認識しメンバーと協力して取り組むことが必要である。看護部では毎年看護業務調査をもとに業務改善に取り組んでいるが、改善に至らない状況があった。そこで、チームメンバーと「ありがたい姿」を明確にし、トップリーダー制、ペア制、看護業務の標準化にチームリーダーとして取り組んだので報告する。【方法】中心メンバー7名で活動を行った。毎年実施している業務量調査の項目を見直し、自書式業務量調査を実施した。その結果から、ありがたい姿を目指して施策を検討し、実施する際や実施後には、スタッフの意見を反映できるように各チームメンバーへ意見を求めた。意見を求める際には、メリット・デメリットを伝えた上でどうしたら出来るのか、スタッフ全員の意見を集めるよう、各チームに意見を記載する用紙を準備し、全員が記載するよう呼びかけた。また、施策を実施している際には全員が施策を実行するよう、適宜呼びかけ・確認を行った。さらに、検討内容や進捗状況等をその都度各チームメンバーへ伝達し、病棟スタッフ全員で業務改善に取り組んでいることを意識つけた。【結果】今までは意見を求める用紙を準備しても、なかなか記載されない状況であったが、今回の活動を行っていくなかで、徐々に声かけをしなくても各自が意見を記載するようになった。また、施策に対して反対意見も聞かれていたが、スタッフ全員が業務改善に前向きとなった。【結論】スタッフ一人一人が業務改善に取り組んでいることを意識つけたことで、今までは異なった前向きな思考となった。また、スタッフ全員の意見を反映させながら業務改善を行ったことで、残務時間削減へと繋がったと考えられる。引き続きスタッフの意見を反映させながらさらなる業務改善を行っていく必要がある。

P-050

自宅退院に向けた発育支援目的で転院してきた児を持つ母親の心理

盛岡赤十字病院 産科

○林 理代子、三井 久美、工藤 沙耶、久保田鳩子

本研究の目的は、他院から発育支援目的で転院してきた児を持つ母親の心理を明らかにすることである。研究方法は、他院から発育支援目的で転院してきた児を持つ母親1名に対し転院時・直接授乳開始時・退院決定時の3回に渡って半構成的面接を実施し、聞き取りした内容から逐語録を作成、KJ法を用い類似した意味内容ごとに分類しラベルをつけ、研究者間で解釈が一致するまで分析を繰り返した。1回目の面接では<転院前の思い><NCUの印象><児に何をしてよいかわからない>、2回目の面接では<転院前に抱いたNCUでの入院生活のイメージ><児に対する先の見えない不安><退院の準備がすすんで嬉しい><児に対して今できることを知りたい>、3回目の面接では<退院できることへの喜び><児に対して抱えている不安><家族の支え><NCUスタッフとのかかわり>があげられた。今回の症例では、1)事前に転院の説明が行われていたため転院に伴った生活パターンの変化に対する不安はあったが、転院自体は肯定的に捉えられていた。2)母親のニーズに沿った支援につなげるため、転院早期から児との関わりを積極的に持ち、育児練習をすすめていくうえで医療者側から何が出来るのかを提示していくことが重要である。3)インタビューを行うことでスタッフとの信頼関係を築くことができ、母親が自宅退院までの経過をふり振り返り児への思いを表出したうえで母親の思いに沿ったケアができる。以上の3点が結論付けられた。本研究を行い、今までは母親の気持ちをじっくり聞く機会がなくスタッフ主導の育児練習であったことが分かった。今後は転院から退院までの長期的な見通しを母親に伝え、日々細やかな関わりを持ち育児練習を計画的にすすめられるように援助していく必要があることが示唆された。

P-052

業務改善活動を通したリーダーの育成

秋田赤十字病院 看護部 4 A病棟

○中川 理恵、畠山 裕子

【背景】業務を円滑に行い、当部署の求める看護を実践していくためには、リーダーシップを発揮して、チームメンバーを牽引するリーダーの役割は重要であり、育成していく必要がある。当部署は、認知症患者や医療・介護ニーズの高い高齢者の入院が増加し、業務が煩雑化している。そこで、看護業務を可視化、課題抽出を行い、部署の全スタッフで自分達の「ありがたい姿」に向かい業務改善に取り組んだ。この活動を通して、リーダーが自己の成長を実感しながら、能力を向上することができたので報告する。【目的】業務改善活動を通して、リーダーの能力を向上することができると報告する。【対象】A病院B病棟入職6年目の看護師3名。【方法】対象者をチームリーダー、サブリーダーに任命した。業務改善活動は、自分達の職場環境を改善し、自分のやりたい看護を実践するための活動であることを伝え、協力を得た。普段の看護実践や部署での役割実践と結び付けながら、それぞれに実践して欲しいことを具体的に説明し、支援を行うことを伝えた。他に、リーダー実践のOJTを行った。また、自分の強みや弱みに気づき、実践に活かすことを目的に、リーダーの実践場面についてリフレクションを実施した。キャリア開発ラダー評価指標を活用し、リーダー実践前と実践5ヵ月後、1年後の評価を行った。【結果】自己評価で自己の成長を実感していた。師長、係長の他者評価とも一致する内容であった。【結論】業務改善活動を推進し、リーダーの役割を果たす中で、1.リーダーの役割を認識し、やりがいや達成感を得ることができた。2. 自己の課題に気づき、お互いの成長を確認しながら、自分もより成長したいという意欲に繋がった。3. 師長、係長、チームメンバーからの承認を受けたことで、信頼関係の中で安心して看護実践やリーダーとしての役割を発揮できた。

P-054

看護師業務の可視化と業務改善「対話と信頼による価値共創型の組織づくり」

秋田赤十字病院 看護部 (4 B病棟)

○伊藤 成美

【はじめに】神経内科を主とする内科系混合病棟で看護職員の主体的な活動が超過勤務削減につながったので報告する【目的】富士通株式会社のフィールド・イノベーションを活用し日勤の超過勤務時間削減に向けた看護師業務内容の可視化を行い業務改善に取り組み、スタッフの主体性を育む組織づくりをする【方法】富士通株式会社の支援のもと1.「日勤看護師業務の可視化と超過勤務の削減」にむけ取り組みの意思表明と主たる活動メンバーへの役割期待の表明、打合せ実施 2. 日勤看護師の業務調査とその可視化を実施 3. 3回ワークショップを開催し業務改善のための施策の抽出、目的に向かい短期の方向性を示しながら活動メンバーに適宜の権限移譲を実施 4. 施策（トップリーダー制+ペア制）を実施し随時PDCAサイクルを展開 5. 看護部全体に活動メンバーによる活動報告を実施 6. G-KPTを活用したPDCAサイクルを実施 7. 日勤看護師の業務調査とその可視化を実施 8. 活動全体を通し目的と方向性を示し活動メンバー並びにスタッフ個々の主体性を重視し現場の変化を伝え続け惜しみなく承認することを実践【結果】1. 日々の日勤リーダー業務の「ありがたい姿」を求め大幅な業務改善がなされた 2. 超過勤務時間が削減し、ゆとりが抽出されケアに還元された 3. スタッフは改善重視で現状を把握しポジティブ思考で改善のアイデアを提案するようになり、業務改善の楽しみ方を体感した 4. 「ありがたい姿」を求めてスタッフ個々が主体的に意見を発する文化が醸成された 5. スタッフ個々がもつ力を出すことの重要性を再認識した 【課題】日勤帯の業務改善の積み重ねと、夜勤看護師の超過勤務削減に向けた業務内容の可視化ならびに業務改善、交代制勤務への取り組み